

УДК 159.9

ГРНТИ 15.81.31

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ РУКОВОДИТЕЛЕЙ В АТОМНОЙ ОТРАСЛИ

©2024 г. Е.В. Леонова*, Е.Д. Чернецкая**, М.Ю. Калинина***

** Доктор психологических наук, главный эксперт, АНО ДПО «Техническая академия Росатома», г. Обнинск, Россия
e-mail: e.v.leonova@mail.ru*

*** Кандидат психологических наук, директор центра компетенций по культуре безопасности и надежности человеческого фактора, АНО ДПО «Техническая академия Росатома», г. Обнинск, Россия
e-mail: EIDChernetskaya@rosatom.ru*

**** Кандидат медицинских наук, заместитель директора департамента кадровой политики Госкорпорации «Росатом», г. Москва, Россия*

Целью исследования являлось определение особенностей профессионального выгорания руководителей разного уровня (на примере руководителей атомной отрасли). Выборку составили 5342 руководителя разных уровней 47 предприятий и организаций ГК «Росатом». Для оценки профессионального выгорания использовалась методика Burnout Assessment Tool (BAT). Сила и частота ежедневного стресса в личной жизни и профессиональной деятельности оценивалась по 5-балльной шкале Лайкерта, также собиралась информация о значимых событиях в личной жизни и профессиональной деятельности. По результатам исследования подтверждено, что профессиональное выгорание руководителей имеет прямую связь с силой и частотой стресса в личной жизни и профессиональной деятельности. Также установлено, что профессиональное выгорание руководителей имеет обратную связь с возрастом и опытом работы. Подтвердились гендерные различия профессионального выгорания и его составляющих (у женщин все

показатели выше). Доля респондентов с высокой самооценкой силы и частоты стресса как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности, наиболее высока среди руководителей высшего уровня, при этом доля женщин с высокой самооценкой силы и частоты стресса в личной жизни соответственно в два и полтора раза выше, чем доля мужчин. Доминирующими стрессорами в профессиональной деятельности руководителей вне зависимости от ранга и пола являются увеличение объёма работы и смена характера работы. Среди стрессоров в личной жизни доминируют конфликты в семье, причём руководители высшего звена чаще отмечают этот стрессор, чем руководители других рангов. Такой же вывод можно сделать и в отношении стрессора «тяжелая болезнь/несчастный случай», где процентная доля отметивших данный стрессор руководителей высшего уровня вдвое выше, чем у руководителей других рангов.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, руководители, атомная отрасль, Burnout Assessment Tool (BAT), факторы стресса в личной жизни и профессиональной деятельности.

ВВЕДЕНИЕ

Проблема профессионального выгорания руководителей различного уровня является недостаточно изученной по целому ряду причин, к числу которых, в первую очередь, относится малочисленность выборки, особенно когда речь идёт о руководителях высшего звена.

Нахождение на руководящей должности, как правило, свидетельствует о «типе поведения А», ориентированном на лидерство и карьерный рост. Перфекционизм, высокая конкуренция, работа в авральном режиме, недостаточность времени на отдых и восстановление приводят к повышенному риску психосоматических заболеваний, в первую очередь сердечно-сосудистых (Стресс: ..., 2020).

Понятие выгорания (burnout) было введено полвека назад Г. Фрейденбергером (Freudenberger, 1974) для описания синдрома, связанного с работой с чрезмерными нагрузками, в первую очередь, у работников помогающих профессий (социальные и медицинские работники). Следствием перегрузок, по результатам качественных исследований Фрейденбергера, является сниженная эмоциональная регуляция, приводящая к «переполнению» (overflow). Физическими признаками выгорания являются ощущения изнеможения и усталости, затяжные простуды, головные боли,

бессонница, одышка и желудочно-кишечные расстройства (современные исследователи к этому перечню добавляют диабет 2 типа, депрессию и тревогу). К поведенческим признакам относятся спонтанные реакции раздражения и разочарования. В соответствии с трехкомпонентной моделью выгорания К. Маслач выгорание характеризуется признаками эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений (Maslach, 1986).

Сегодня выгорание признано заболеванием, что нашло отражение в новой международной классификации болезней (МКБ-11): «Выгорание — синдром, концептуализированный как результат хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться. Он характеризуется тремя составляющими: 1) чувство истощения энергии или изнеможения; 2) возрастание эмоциональной отстраненности от работы, негативное или циничное отношение к работе; и 3) чувство неэффективности и недостатка достижений. Выгорание относится только к явлениям в профессиональном контексте и не должно применяться к описанию опыта в других сферах жизни» (МКБ-11...). В последнее время существует положительная динамика интереса научного сообщества к проблеме профессионального и эмоционального выгорания (Библиометрический анализ..., 2019).

Большинство современных исследований профессионального выгорания выполнено на выборках работников, относящихся к типу профессий «человек-человек»: учителя, врачи и средний медицинский персонал, социальные работники, работники сферы услуг. Причины выгорания подразделяются на организационные (рабочая нагрузка, достаточность контроля/автономности, вознаграждение, командное взаимодействие, открытость и уважение, ценности (Lubbadeh, 2020)) и индивидуальные (личностные характеристики, стратегии преодоления трудностей). При этом важно отметить, что синдром профессионального выгорания является следствием воздействия определенных условий труда, а не индивидуальной характеристикой, но при этом определённые индивидуальные характеристики могут выступать в качестве

сдерживающих либо, наоборот, форсирующих профессиональное выгорание факторов (Edú-Valsania et. al., 2022). Как отмечает Н.Е. Водопьянова, противодействие профессиональному выгоранию необходимо вести в двух направлениях: организационное управление и самоуправление ресурсами трудовой деятельности (Водопьянова, 2011).

В настоящей статье мы рассмотрим проблему профессионального выгорания применительно к руководителям различного уровня, которая на сегодняшний день является недостаточно изученной по целому ряду причин, к числу которых, в первую очередь, относится малочисленность выборки, особенно когда речь идёт о руководителях высшего звена.

Нахождение на руководящей должности, как правило, свидетельствует о «типе поведения А», ориентированном на лидерство и карьерный рост. Перфекционизм, высокая конкуренция, работа в авральном режиме, недостаточность времени на отдых и восстановление приводят к повышенному риску психосоматических заболеваний, в первую очередь сердечно-сосудистых (Стресс: ... 2020). Напряжённый график работы руководителей, высокий уровень требований, необходимость доказывать соответствие должности и дальнейшему карьерному росту способствует эмоциональному истощению. Следует отметить и негативное влияние современных технологий, сужающих границы личного времени, препятствующих отключению и необходимому восстановлению после работы.

В исследовании симптомов выгорания управленческого персонала (Ронгинская, 2016) показано, что около половины обследованной выборки руководителей (56 % женщин и 45 % мужчин) имеют выраженные черты синдрома выгорания или относятся к группе риска.

Отметим, что если для рядовых сотрудников бережное отношение к своим ресурсам является вполне приемлемой превентивной мерой снижения стресса и недопущения профессионального выгорания, то для руководителей одной из профессиональных функций является мотивирование и повышение вовлечённости

персонала, что требует других мер снижения профессионального выгорания. Поэтому, как отмечают Р. Грановская и С. Шингаев, профессиональное здоровье в структуре профессиональной деятельности руководителей выступает в качестве стратегического ресурса, позволяющего с наименьшими затратами проходить все этапы профессионального пути и обеспечивающего эффективность, качество и надежность самой профессиональной деятельности. Ими установлено, в частности, что использование продуктивных копинг-стратегий (таких как планирование и положительная переоценка) более присуща руководителям с высоким уровнем самообладания, из чего авторами сделан вывод что развитие волевых качеств является одним из важнейших компонентов профессионального здоровья руководителей.

По данным Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), профессиональное выгорание — это «результат хронического стресса на рабочем месте, с которым не удалось справиться. Характеризуется чувством истощения, дистанцированием от работы, снижением профессиональной эффективности» (Burn-out..., 2019). Является «ответной реакцией на хронические эмоциональные, коммуникативные, ценностно-мотивационные стрессовые факторы в профессиональной среде» (Гофман, Водопьянова, Джумагулова, Никифоров, 2023, с. 121). Профессиональное выгорание находится в обратной связи с личностными ресурсами, при этом в большей степени профессиональному выгоранию подвержены более молодые работники (Колачев, Осин, Шауфели, Дезарт, 2019). Профессиональное выгорание характеризуется накопительным эффектом, при этом максимальные значения отмечены в возрастной группе 38-42 лет, после 45 лет наблюдается снижение (Исследование выраженности синдрома выгорания..., 2022).

В документах Международного агентства по атомной энергии (МАГАТЭ) отмечается, что физическое и психическое здоровье напрямую влияют на эффективность работы сотрудника — атомной отрасли (Assessing Behavioural Competencies..., 2020). Стресс на рабочем месте негативно влияет на культуру безопасности и может приводить к несчастным случаям среди рабочих (Khoshakhlagh et. al., 2021).

Настоящая статья является продолжением опубликованной в № 3 за 2023 год статьи «Стресс и профессиональное выгорание работников атомной отрасли» (Леонова, Чернецкая, Калинина, 2023). Целью исследования являлось определение особенностей профессионального выгорания руководителей разного уровня.

ОРГАНИЗАЦИЯ И МЕТОДЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

В выборку вошли 5342 руководителя разных уровней – работники 47 предприятий и организаций атомной отрасли (табл. 1).

Таблица 1

Состав выборки руководителей

Должность	Мужчин	Женщин	Всего
Руководители высшего уровня	76	35	111
Руководители среднего звена	1243	217	1460
Линейные руководители	2683	1088	3771

Использовались методики: Burnout Assessment Tool (Schaufeli и др., 2020), краткая русскоязычная версия разработчика методики. Самооценка силы и частоты ежедневного стресса в личной жизни и профессиональной деятельности оценивалась по 5-балльной шкале Лайкерта. Также собиралась информация о значимых событиях в личной жизни и профессиональной деятельности. Статистический анализ данных производился с помощью программы Statistica v.13.

РЕЗУЛЬТАТЫ И ИХ ОБСУЖДЕНИЕ

Гендерные различия профессионального выгорания руководителей

На первом этапе анализа данных мы оценили гендерные различия показателей профессионального выгорания руководителей (табл. 2).

**Гендерные различия показателей профессионального выгорания
 руководителей**

Показатели профессионального выгорания	Мужчины (N=4002)		Женщины (N=1340)		Значение t-критерия Стьюдента ¹	Значение F-критерия Фишера
	M ²	SD	M	SD		
Истощение	2,47	0,94	2,71	1,01	-7,75***	1,15**
Внутреннее дистанцирование	1,86	0,88	1,96	0,95	-3,48***	1,16***
Когнитивные затруднения	1,77	0,69	1,86	0,69	-4,17***	1,01
Эмоциональные затруднения	1,71	0,70	1,96	0,79	-11,07***	1,28***
Профессиональное выгорание	2,01	0,77	2,38	0,91	-14,54***	1,42***
Психологические жалобы	1,75	0,60	2,16	0,73	-20,52***	1,49***

На выборке руководителей подтвердился полученный ранее результат о более выраженных значениях показателей профессионального выгорания женщин по сравнению с мужчинами (Леонова, Чернецкая, Калинина, 2023). Также следует отметить, что у мужчин значимо большая вариативность всех показателей профессионального выгорания (кроме когнитивных затруднений), что свидетельствует о том, что профессиональное выгорание мужчин-руководителей в большей степени детерминировано индивидуальными особенностями и обстоятельствами, чем у женщин-руководителей. Дальнейший анализ был проведён отдельно в выборках мужчин и женщин.

Связь профессионального выгорания с возрастом, опытом, количеством событий в профессиональной сфере и личной жизни

Оценка связи профессионального выгорания руководителей с возрастом, опытом, количеством событий в профессиональной сфере и личной жизни производилась нами с помощью коэффициента корреляции Спирмена отдельно в выборках мужчин и женщин.

¹ Здесь и далее обозначения уровней статистической значимости: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

² Здесь и далее M – среднее арифметическое значение; SD – стандартное отклонение

Было установлено, что значимость и направленность корреляционных связей не зависит от пола респондентов (табл. 3).

Таблица 3

Значения коэффициентов корреляции Спирмена между профессиональным выгоранием руководителей и возрастом, опытом работы и количеством событий

	Мужчины	Женщины
Возраст	-0,16***	-0,22***
Опыт работы	-0,11***	-0,15***
Количество событий в личной жизни	0,20***	0,24***
Количество событий в профессиональной деятельности	0,43***	0,45***

Анализ представленных в таблице 3 данных свидетельствует, что

— профессиональное выгорание руководителей имеет обратную связь с возрастом и опытом работы; следует отметить, что на выборках специалистов и рабочих такая связь установлена не была (Леонова, Чернецкая, Калинина, 2023);

— прямая связь профессионального выгорания с количеством событий в жизни и профессии является ожидаемой и соответствует полученным результатам на выборках специалистов и рабочих.

Следует также отметить, что все составляющие профессионального выгорания (истощение, дистанцирование, когнитивные и эмоциональные затруднения, а также психологические и психосоматические жалобы) коррелируют с указанными показателями аналогичным образом как в выборке мужчин, так и в выборке женщин.

Профессиональное выгорание руководителей различного ранга

Далее мы проанализировали профессиональное выгорание руководителей в выборках мужчин и женщин (рис.1).

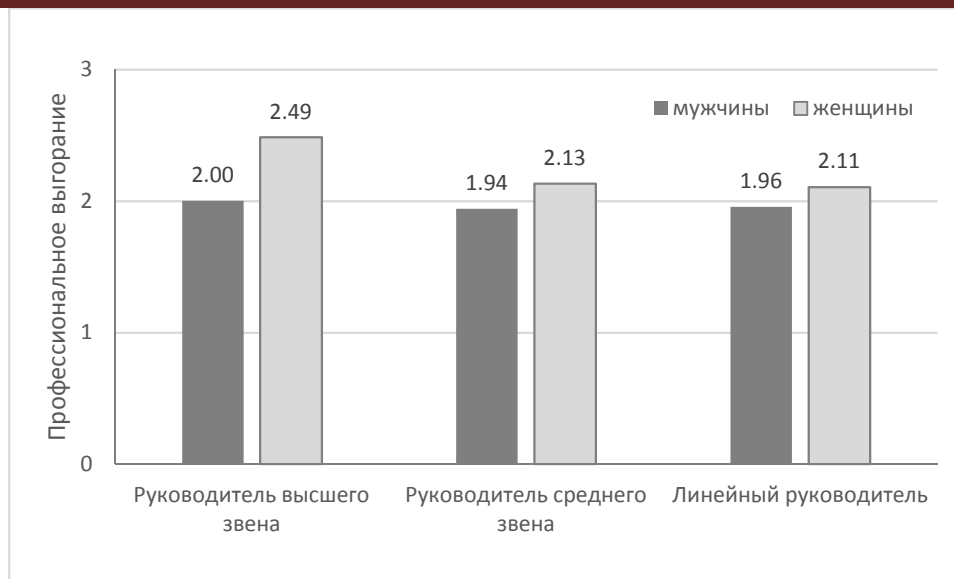


Рис. 1. Интегральный показатель профессионального выгорания в выборках мужчин и женщин руководителей различного ранга

Статистический анализ различий профессионального выгорания руководителей различного ранга показал:

— в выборке мужчин статистически значимые различия между профессиональным выгоранием руководителей различного ранга не выявлены;

— в выборке женщин профессиональное выгорание руководителей высшего звена значимо выше, чем руководителей среднего звена ($t=2,6^{**}$) и линейных руководителей ($t=3,04^{**}$), между руководителями среднего звена и линейными руководителями статистически значимых различий в уровне профессионального выгорания не выявлено.

Анализ различий выраженности различных компонентов профессионального выгорания в выборке руководителей мужчин выявил лишь отдельные различия:

— руководители высшего звена по сравнению с линейными руководителями испытывают более выраженные эмоциональные затруднения ($t=2,06^*$);

— линейные руководители имеют более выраженные показатели внутреннего дистанцирования (снижения мотивации) по сравнению с руководителями среднего звена ($t=2,18^*$).

В выборке женщин-руководителей статистически значимых различий в выраженности компонентов профессионального выгорания выявлено больше:

— руководители высшего звена по сравнению с руководителями среднего звена испытывают более выраженные когнитивные и эмоциональные затруднения ($t=2,84^{**}$; $t=2,93^{**}$ соответственно);

— руководители высшего звена по сравнению с линейными руководителями также испытывают более выраженные когнитивные и эмоциональные затруднения ($t=3,04^{**}$; $t=3,93^{***}$ соответственно), помимо этого у них больше психологических и психосоматических жалоб ($t=2,38^*$; $t=2,25^*$ соответственно);

— между женщинами — руководителями среднего звена и женщинами — линейными руководителям статистически значимых различий по составляющим профессионального выгорания не выявлено.

Связь профессионального выгорания с силой и частотой стресса

На предыдущем этапе исследования (Леонова, Чернецкая, Калинина, 2023) нами была установлена тесная связь профессионального выгорания с субъективной оценкой силы и частоты стресса. Мы получили подтверждение этой связи на выборке руководителей (как мужчин, так и женщин). В табл. 4 представлены коэффициенты корреляции Спирмена между профессиональным выгоранием руководителей и силой/частотой стресса на работе и в личной жизни.

Таблица 4

Значения коэффициентов корреляции Спирмена между профессиональным выгоранием руководителей и силой/частотой стресса на работе и в личной жизни

	Мужчины	Женщины
Сила стресса в личной жизни	0,62***	0,64***
Частота стресса в личной жизни	0,60***	0,62***
Сила стресса на работе	0,34***	0,31***
Частота стресса на работе	0,38***	0,33***

Из представленных в таблице 4 данных следует, что как для мужчин, так и для женщин на профессиональное выгорание оказывают большее влияние сила и частота стресса в личной жизни, чем на работе.

В таблицах 5 и 6 представлены доли респондентов каждой категории, отметивших высокий уровень силы и частоты стресса в личной жизни и профессиональной деятельности.

Таблица 5

**Доли респондентов-мужчин, высоко оценивших силу и частоту стресса
(4-5 баллов по 5-балльной шкале Лайкерта)**

Категория	Частота стресса		Сила стресса	
	в жизни	в профессиональной деятельности	в жизни	в профессиональной деятельности
Руководители высшего уровня	42%	11%	25%	11%
Руководители среднего звена	35%	3%	26%	4%
Линейные руководители	28%	5%	22%	5%

Таблица 6

**Доли респондентов-женщин, высоко оценивших силу и частоту стресса
(4-5 баллов по 5-балльной шкале Лайкерта)**

Категория	Частота стресса		Сила стресса	
	в жизни	в профессиональной деятельности	в жизни	в профессиональной деятельности
Руководители высшего уровня	66%	9%	54%	29%
Руководители среднего звена	40%	8%	32%	6%
Линейные руководители	32%	5%	27%	7%

Анализ таблиц приводит к следующим выводам:

— сила и частота стресса в личной жизни руководителей превалирует над силой и частотой стресса в профессиональной деятельности;

— доля респондентов с высокой самооценкой силы и частоты стресса как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности, наиболее высока среди руководителей высшего уровня, при этом доля женщин с высокой самооценкой силы и частоты стресса в полтора-два раза выше, чем доля мужчин;

— доля респондентов с высокой самооценкой силы и частоты стресса в личной жизни увеличивается с повышением ранга руководителя, у женщин и эти показатели выше, чем у мужчин.

Иерархия стрессовых факторов у руководителей

В заключение представим иерархию стрессовых факторов (стрессоров) в выборках руководителей (табл. 7-8). Следует отметить, что количество стрессовых событий на работе значительно превышает количество стрессовых событий в личной жизни как у мужчин, так и у женщин. Полученный факт согласуется с результатами, представленными в табл. 4 (на профессиональное выгорание оказывают большее влияние сила и частота стресса в личной жизни, чем на работе).

Доминирующими стрессорами в профессиональной деятельности руководителей вне зависимости от ранга и пола являются увеличение объёма работы (от 46 до 54% респондентов отметили этот стрессор) и смена характера работы (отметило более 25% респондентов). Отметим также факт, что с повышением ранга руководителей увеличивается доля респондентов, отметивших производственные стрессоры. Так, среди руководителей высшего звена — мужчин каждый стрессор отметило более 10% выборки. Второй немаловажный момент, на который хотелось бы обратить внимание — стабильная доля респондентов (11-13%), отметивших конфликты с руководством/коллегами, что может свидетельствовать в большей степени о личностной, чем о ситуативной обусловленности этих конфликтов. Данное обстоятельство подтверждает необходимость курса конфликтологии для руководителей.

Таблица 7

Стрессоры в профессиональной деятельности

Стрессоры в профессиональной деятельности	Руководитель высшего звена		Руководитель среднего звена		Линейный руководитель	
	муж	жен	муж	жен	муж	жен
Увеличение объёма работы	54%	46%	51%	55%	49%	53%
Смена характера работы (новые функции, проекты)	25%	37%	26%	31%	25%	26%
Повышение по службе	17%	11%	12%	10%	11%	10%

Конфликты с руководством/коллегами	13%	11%	13%	12%	12%	11%
Смена работы	12%	20%	2%	6%	4%	3%
Реорганизация в организации	11%	11%	12%	10%	10%	8%
Серьезная профессиональная неудача или провал	11%	6%	3%	3%	3%	3%

Стрессоры в личной жизни отметили меньшее количество респондентов, хотя именно они, как было установлено выше, сильнее связаны с профессиональным выгоранием. Анализ таблицы 8 показывает, что для всех руководителей достаточно частым стрессором являются конфликты в семье, причём руководители высшего звена чаще отмечают этот стрессор, чем руководители других рангов. Такой же вывод можно сделать и в отношении стрессора «тяжелая болезнь/несчастный случай», где процентная доля отметивших данный стрессор руководителей вдвое выше, чем у руководителей других рангов. Также обращает на себя внимание тот факт, что женщины-руководители высшего звена в большей степени, чем другие категории респондентов, отметили изменение семейного положения (развод 9%, свадьба 11%). Можно предположить, у женщин на руководящих постах повышается самооценка, а также финансовые возможности, что способствует уверенности в себе для принятия такого рода решений.

Таблица 8

Стрессоры в личной жизни

Стрессоры в личной жизни	Руководитель высшего звена		Руководитель среднего звена		Линейный руководитель	
	муж	жен	муж	жен	муж	жен
Переезд	18%	9%	6%	5%	7%	7%
Конфликты в семье	17%	17%	12%	13%	13%	14%
Тяжелая болезнь/несчастный случай	12%	14%	6%	8%	6%	8%
Смерть в кругу самых близких людей	11%	9%	9%	10%	7%	10%
Развод	5%	9%	2%	2%	2%	3%
Свадьба	5%	11%	2%	2%	2%	3%
Прибавление семейства	4%	3%	4%	5%	5%	2%

ВЫВОДЫ

На выборке руководителей предприятий и организаций атомной отрасли было подтверждено, что профессиональное выгорание руководителей имеет прямую связь с силой и частотой стресса в личной жизни и профессиональной деятельности, при этом сила связи профессионального выгорания с силой и частотой стресса в личной жизни выше, чем в профессиональной деятельности, хотя количество стрессоров в профессиональной деятельности выше количества стрессоров в личной жизни. Помимо этого, профессиональное выгорание руководителей имеет обратную связь с возрастом и опытом работы (данный факт характерен именно для руководителей и на выборках специалистов и рабочих не подтверждается).

На выборке руководителей подтвердились гендерные различия профессионального выгорания и его составляющих, а также установлено, что женщины (особенно руководители высшего звена) чаще по сравнению с мужчинами отмечают значительное воздействие стресса, как по силе, так и по частоте, как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности. Доля респондентов с высокой самооценкой силы и частоты стресса как в личной жизни, так и в профессиональной деятельности, наиболее высока среди руководителей высшего уровня, при этом доля женщин с высокой самооценкой силы и частоты стресса в личной жизни соответственно в два и полтора раза выше, чем доля мужчин.

Различия между профессиональным выгоранием руководителей различного ранга выявлены лишь в выборке женщин, среди которых профессиональное выгорание руководителей высшего звена, а также таких его компонентов как когнитивные и эмоциональные затруднения, значимо выше, чем руководителей среднего звена и линейных руководителей.

Доминирующими стрессорами в профессиональной деятельности руководителей вне зависимости от ранга и пола являются увеличение объёма работы и смена характера работы. Среди стрессоров в личной жизни доминируют конфликты в семье, причём

руководители высшего звена чаще отмечают этот стрессор, чем руководители других рангов. Такой же вывод можно сделать и в отношении стрессора «тяжелая болезнь/несчастный случай», где процентная доля отметивших данный стрессор руководителей высшего уровня вдвое выше, чем у руководителей других рангов.

Полученные результаты позволят выстроить систему профилактики и снижения стресса и профессионального выгорания для руководителей разного уровня.

ЛИТЕРАТУРА

- Библиометрический анализ публикаций по проблеме профессионального и эмоционального выгорания / А.Н. Занковский, М.Н. Цыганкова, Л.Е. Гордиенко [и др.] // Россия и мир: развитие цивилизаций. Уроки прошлого, угрозы будущего : Материалы X международной научно-практической конференции. В 2-х частях, Москва, 16–17 апреля 2020 года. Том Часть 2. Москва: Институт мировых цивилизаций, 2020. С. 424-431.
- Водопьянова Н.Е. Противодействие синдрому выгорания в контексте ресурсной концепции человека // Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 16. Психология. Педагогика. 2011. № 2. С. 38-50.
- Гофман О.О., Водопьянова Н.Е., Джумагулова А.Ф., Никифоров Г. С. Проблема профессионального выгорания специалистов в сфере информационных технологий: теоретический обзор // Организационная психология. 2023. Т. 13, № 1. С. 117-144. DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144
- Грановская Р.М., Шингаев С. М. Изучение профессионального здоровья руководителей // Вестник психотерапии. 2013. № 48(53). С. 80-90.
- Исследование выраженности синдрома выгорания у представителей бизнеса в РФ / Н.В. Иоффе, А.С. Сафина, М.В. Стороженко [и др.] // Обществознание и социальная психология. 2022. № 12-2(42). С. 214-223.
- Колачев Н. И., Осин Е. Н., Шауфели В., Дезарт Ш. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области // Организационная психология. 2019. Т. 9, № 2. С. 129-147.
- Леонова Е.В., Чернецкая Е.Д., Калинина М.Ю. Стресс и профессиональное выгорание работников атомной отрасли: результаты эмпирического исследования // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2023. Т. 8. № 3. С. 87-120. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_28_3_005

МКБ-11 для ведения статистики смертности и заболеваемости 2024-01
<https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/ru> (дата обращения 04.04.2024)

Ронгинская Т.И. Специфика синдрома выгорания в профессиях с высоким уровнем стресса // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2016. № 2. С. 107–121.

Стресс: причины и последствия, лечение и профилактика : Клинические рекомендации / Е. С. Акарачкова, А. И. Байдаулетова, А. А. Беляев [и др.]. Санкт-Петербург : ООО "Скифия-принт", 2020. 138 с.

Assessing Behavioural Competencies of Employees in Nuclear Facilities (IAEA-TECDOC-1917). International Atomic Energy Agency (IAEA), Vienna. 2020. URL: https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/TE-1917_web.pdf (дата обращения 20.09.2023).

Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (дата обращения 01.05.2023).

Edú-Valsania S.; Laguía A.; Moriano J.A. Burnout: A Review of Theory and Measurement // Journal of Environmental Research and Public Health. 2022, 19, 1780. DOI: 10.3390/ijerph19031780

Freudenberger H.J. Staff Burnout // Journal of Social Issues. 1974. 30. 159-165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

Khoshakhlagh A., Yazdanirad S., Hatamnejad Y., Khatooni E., Kabir S., Tajpoor A. The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers // Heliyon. 2021. 7(9). e08082. DOI: 10.1016/j.heliyon.2021.e08082

Lubbadeh T. Job Burnout: A General Literature Review // International Review of Management and Marketing, 2020. 10(3), 7–15. DOI: 10.32479/irmm.9398

Maslach C. Stress, burnout, and workaholism // Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology / R.R. Kilburg, P.E. Nathan, R.W. Thoreson (Eds.). American Psychological Association. 1986. pp. 53–75. DOI: 10.1037/10056-004

Schaufeli W.B., De Witte H. Desart S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium URL: https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/11/BAT_Russian.pdf (дата обращения 01.05.2023).

Статья поступила в редакцию: 15.06.2024. Статья опубликована: 29.06.2024.

PROFESSIONAL BURNOUT OF MANAGERS IN THE NUCLEAR INDUSTRY

© 2024 Elena V. Leonova*, Elena D. Chernetskaya **, Maria Yu. Kalinina ***

** Sc.D. in Psychology, Chief Expert of Center for Competences on Safety Culture and Human Factor Reliability, Rosatom Technical Academy, Obninsk, Russia
e-mail: e.v.leonova@mail.ru*

*** Ph.D. in Psychology, Director of Center for Competences on Safety Culture and Reliability of the Human Factor, Rosatom Technical Academy, Rosatom Technical Academy, Obninsk, Russia
e-mail: EIDChernetskaya@rosatom.ru*

**** Ph.D. in Medicine, Head of the Social Policy Department of the HR Department ROSATOM State Corporation, Moscow, Russia*

The purpose of the study was to determine the characteristics of professional burnout among nuclear industry managers. The sample consisted of 5,342 managers of 47 enterprises and organizations of the Rosatom State Corporation. To assess professional burnout, the Burnout Assessment Tool (BAT) was used. The strength and frequency of daily stress in personal life and at work was assessed on a 5-point Likert scale, and information about significant events in personal life and professional activity was also collected. According to the results of the study, it was confirmed that professional burnout of managers has a direct connection with the strength and frequency of stress in their personal lives and at work. It has also been established that professional burnout of managers has an inverse relationship with age and work experience. Gender differences in professional burnout and its components were confirmed (all indicators are higher for women). The share of respondents with a high self-assessment of the strength and frequency of stress both in their personal lives and at work is highest among top-managers. The dominant stressors managers are an increase in the amount of work and change the content of the work. Among the stressors in personal life, "conflicts in the family" dominate as well as

“serious illness/accident”, where the percentage of top-managers who noted this stressor is twice as high as that of other managers.

Key words: professional burnout, managers, nuclear industry, Burnout Assessment Tool (BAT), stress factors in personal life and at work.

REFERENCES

- Zankovskij, A.N., Cygankova, M.N., Gordienko, L.E. & et al. (2020). Bibliometricheskij analiz publikacij po probleme professional'nogo i emocional'nogo vygoraniya [Bibliometric Analysis of Publications on the Problem of Professional and Emotional Burnout]. Proceedings from Russia and the World: Development of Civilizations. Lessons of the Past, Threats of the Future: *X mezhdunarodnaya nauchno-prakticheskaya konferenciya Moskva, 16–17 aprelja 2020 goda [Materials of the X International Scientific and Practical Conference Moscow, April 16–17, 2020]* (pp.424-431). Moscow: Institut mirovyh civilizacij Publ. (In Russian).
- Vodop'ianova, N.E. (2011). Protivodeistvie sindromovy goraniia v kontekste resursnoi kontseptsii cheloveka [Combating Burnout Syndrome in the Context of the Human Resource Concept]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Serija 16. Psihologija. Pedagogika [Bulletin of St. Petersburg University. Episode 16. Psychology. Pedagogy]*. 2. 38-50 (In Russian).
- Gofman, O.O., Vodop'yanova, N.E., Dzhumagulova, A.F., & Nikiforov, G.S. (2023). Problema professional'nogo vygoraniya specialistov v sfere informacionnyh tekhnologij: teoreticheskij obzor [The Problem of Professional Burnout among Specialists in the Field of Information Technology: a Theoretical Review]. *Organizacionnaya psihologiya [Organizational Psychology]*. 13 (1). 117-144. (In Russian). DOI: 10.17323/2312-5942-2023-13-1-117-144
- Granovskaya, R.M., & Shingaev, S.M. (2013). Izuchenie professional'nogo zdorov'ya rukovoditelej [Study of Professional Health of Managers]. *Vestnik psihoterapii [Bulletin of Psychotherapy]*. 48(53). 80-90 (In Russian).
- Ioffe, N.V., Safina, A.S., Storozhenko, M.V., & et al. (2022). Issledovanie vyrazhennosti sindroma vygoraniya u predstavitelej biznesa v RF [Study of the Severity of Burnout Syndrome among Business Representatives in the Russian Federation]. *Obshchestvoznanie i social'naya psihologiya [Social Science and Social Psychology]*. 12-2(42). 214-223. (In Russian).

- Kolachev, N.I., Osin, E.N. SHaufeli, V., & Dezart, S. (2019). Lichnostnye resursy i vygoranie u sotrudnikov bibliotek Moskovskoj oblasti [Personal Resources and Burnout of the Library Staff of the Moscow Region]. *Organizatsionnaya Psikhologiya [Organizational Psychology]*. 9(2). 129-147. (In Russian).
- Leonova, E.V., Cherneckaya, E.D., & Kalinina, M.Yu. (2023). Stress i professional'noe vygoranie rabotnikov atomnoj otrasli: rezul'taty empiricheskogo issledovaniya [Stress and Professional Burnout of Nuclear Industry Employee: Results of an Empirical Study]. *Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]*. 8(3). 87-120. (In Russian). DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_28_3_005
- ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics <https://icd.who.int/browse/2024-01/mms/ru> (accessed: 04.04.2024).
- Ronginskaya, T.I. (2016). Specifika sindroma vygoraniya v professiyah s vysokim urovnem stressa [Specifics of Burnout Syndrome in Professions with High Levels of Stress]. *Vestnik Sankt-Peterburgskogo universiteta. Psihologiya [Bulletin of St. Petersburg University. Psychology]*. 2. 107–121 (In Russian).
- Akarachkova, E.S., Bajdauletova, A.I., Belyaev, A.A., & et al. (2020). *Stress: prichiny i posledstviya, lechenie i profilaktika: Klinicheskie rekomendacii [Stress: Causes and Consequences, Treatment and Prevention: Clinical Guidelines]*. St. Petersburg: OOO "Skifiya-print" Publ. (In Russian).
- International Atomic Energy Agency (2020). *Assessing Behavioural Competencies of Employees in Nuclear Facilities (IAEA-TECDOC--1917)*. International Atomic Energy Agency (IAEA). Vienna. URL: https://www-pub.iaea.org/MTCD/publications/PDF/TE-1917_web.pdf (accessed: 20.09.2023).
- Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. URL: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases> (accessed: 01.05.2023).
- Edú-Valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J.A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *Journal of Environmental Research and Public Health*. 19. 1780. DOI: 10.3390/ijerph19031780
- Freudenberger, H.J. (1974). Staff Burnout. *Journal of Social Issues*. 30. 159-165. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x

- Khoshakhlagh, A., Yazdanirad, S., Hatamnejad, Y., Khatooni, E., Kabir, S., & Tajpoor, A. (2021). The relations of job stress dimensions to safety climate and accidents occurrence among the workers. *Heliyon*. 7(9). DOI: 10.1016/j.heliyon.2021.e08082
- Lubbadeh, T. (2020). Job Burnout: A General Literature Review. *International Review of Management and Marketing*. 10(3). 7–15. DOI: 10.32479/irmm.9398
- Maslach, C. (1986). Stress, burnout, and workaholism. *Professionals in distress: Issues, syndromes, and solutions in psychology*. R.R. Kilburg, P.E. Nathan, & R.W. Thoreson (Eds.) (pp. 53–75). American Psychological Association. DOI: 10.1037/10056-004
- Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0. KU Leuven, Belgium. URL: https://burnoutassessmenttool.be/wp-content/uploads/2020/08/Test-Manual-BAT_Russian.pdf (accessed: 01.05.2023)

The article was received: 15.06.2024. Published online: 29.06.2024.

Библиографическая ссылка на статью:

Леонова Е.В., Чернецкая Е.Д., Калинина М.Ю. Профессиональное выгорание руководителей в атомной отрасли // Институт психологии Российской академии наук. Организационная психология и психология труда. 2024. Т. 9. № 2. С. 65–84. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_31_2_003

Leonova, E.V., Chernetskaya, E.D., Kalinina, M. Yu. (2024). Professional'noe vygoranie rukovoditelej v atomnoj otrasli [Professional burnout of managers in the nuclear industry]. Institut Psikhologii Rossiyskoy Akademii Nauk. Organizatsionnaya Psikhologiya i Psikhologiya Truda [Institute of Psychology of the Russian Academy of Sciences. Organizational Psychology and Psychology of Labor]. 9(2). 65–84. DOI: 10.38098/ipran.opwp_2023_31_2_003

Адрес ссылки <http://work-org-psychology.ru/engine/documents/document1010.pdf>